

## Forschungspraktische Probleme der Evaluation von Programmen im Bereich der Rehabilitation

Faßmann, Hendrik

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Faßmann, H.r. (2001). Forschungspraktische Probleme der Evaluation von Programmen im Bereich der Rehabilitation. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 24(2), 133-149. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-37655>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

## **Forschungspraktische Probleme der Evaluation von Programmen im Bereich der Rehabilitation**

*Hendrik Faßmann*



### **1 Evaluationsforschung im Bereich der Rehabilitation**

Evaluationsforschung hat gerade im Bereich der medizinischen und beruflichen Rehabilitation von gesundheitlich angeschlagenen, behinderten oder von Behinderung bedrohten Personen eine relativ lange Tradition. In dem Maße, in dem sich das deutsche Rehabilitationswesen in den späten 60er Jahren als sozialpolitisches Instrument etablierte, suchte man nach Möglichkeiten, entsprechenden Entscheidungen eine empirische und rationale Grundlage zu geben (vgl. Specht/Heier 1974, S. 12 f.). Ging es zunächst darum, durch Nachweis von Effektivität und Effizienz von Rehabilitationsmaßnahmen und -einrichtungen den Ausbau des Rehabilitationssektors zu legitimieren, stand und steht vor dem Hintergrund zunehmend knapper werdender Ressourcen im Gesundheitswesen nicht nur das Anliegen im Mittelpunkt, einen Abbau von Rehabilitationsleistungen zu verhindern, sondern auch zu einer Verbesserung von Maßnahmen in diesem Bereich beizutragen.

### **2 Aufgaben und Akteure der rehabilitationswissenschaftlichen Evaluation**

Evaluation zielt auf der Grundlage wissenschaftsgestützten Lernens ab auf die Optimierung von Handlungsmodellen (vgl. Wottawa/Thierau 1998, S. 20 f.). Evaluationsforschung beinhaltet daher die systematische Anwendung sozialwissenschaftlicher Forschungsmethoden zur Beurteilung von Konzeption, Ausgestaltung, Umsetzung und Nut-

zen von Interventionsprogrammen (vgl. Rossi et al. 1988, S. 3; Wittmann 1985, S. 23 f.; Wottawa/Thierau 1998, S. 13 f.; Stockmann 2000b, S. 12 f.). Prinzipiell unterscheidet sich Evaluationsforschung im Bereich der Rehabilitation hinsichtlich ihrer Zielsetzungen und Methoden kaum von der Evaluationsforschung in anderen Bereichen.<sup>1</sup> Spezifisch jedoch sind die Akteure, die institutionellen Rahmenbedingungen und die Art der Interventionen (vgl. Bengel/Koch 1988, S. 321 f.).<sup>2</sup>

## 2.2 Die Akteure der Evaluation im Bereich der Rehabilitation

### 2.2.1 Beteiligte und Betroffene (stakeholders)<sup>3</sup>

Zu den Akteuren im Rahmen eines Evaluationsprozesses sind zunächst die *stakeholders*, d. h. Personen und Gruppen zu zählen, die an der Entwicklung und Umsetzung des zu überprüfenden Programms unmittelbar beteiligt bzw. davon betroffen sind (vgl. Joint Committee on Standards for Educational Evaluation/Sanders 1999, S. 49). Es handelt sich hier also im Wesentlichen um die Mittelgeber, die das Programm und die Evaluation finanzieren, die programmgestaltende(n) Durchführungsorganisation(en) und ihre Mitarbeiter sowie die Zielgruppen bzw. Klienten. Wichtige *stakeholders* im Bereich der Rehabilitation sind etwa <sup>4</sup>

- als *Auftraggeber*
  - Arbeits- und Sozialministerien,
  - Rehabilitationsträger, z. B. Kranken-, Renten-, Arbeitslosenversicherung,
  - Interessenverbände,
  - Rehabilitationseinrichtungen,
  - Forschungsförderungseinrichtungen, z. B. DFG, Stiftungen; Forschungsvverbünde usw.,

<sup>1</sup> Evaluation als pädagogisch/andragogischen Fachbegriff für einen bestimmten Bereich zu vereinnehmen, wie dies etwa bei Reischmann (1995, S. 1) geschieht, erscheint uns weder nachvollziehbar noch statthaft.

<sup>2</sup> Insofern lassen sich auch hier Evaluationsstandards (z. B. die Standards des Joint Committee on Standards for Educational Evaluation in: Joint Committee on Standards for Educational Evaluation/Sanders 1999, S. 47 ff.; Standards der Evaluation Research Society in: Bengel/Koch 1988, S. 342 ff.) anwenden, die eigentlich für andere Politik- oder Gegenstandsfelder entwickelt wurden und umgekehrt (vgl. Widmer/Beywl 1999; S. 248 ff.; Widmer 2000, S. 86).

<sup>3</sup> Es hat sich „eingebürgert“, die für *stakeholders* verwendete Wortkombination „Beteiligte und Betroffene“ als terminus technicus zu verwenden und zur Verdeutlichung zwischen die beiden Begriffe ein „und“ zu stellen (vgl. Widmer 2000, S. 79).

<sup>4</sup> In der Praxis sind solch klare Unterscheidungen nicht in jedem Fall möglich. So können etwa Kostenträger des Programms und Evaluationsfinanziers institutionell getrennt sein, Auftraggeber und Durchführungsorganisation zusammenfallen usw. (siehe dazu auch: Müller-Kohlenberg 1997, S. 10; Widmer 2000, S. 79).

- als *Durchführungsorganisationen*
  - Rehabilitationseinrichtungen, z. B. Kliniken, Berufsförderungswerke,
  - Bildungsträger,
  - ambulante Dienste,
  - Angehörige der Heilberufe usw.,
- als Zielgruppen
  - akut und chronisch Kranke,
  - Behinderte,
  - Angehörige von Kranken und Behinderten,
  - Personal von Rehabilitationseinrichtungen usw.

Man kann den Beteiligten und Betroffenen ein grundsätzliches Interesse am jeweiligen Programm unterstellen, wobei für dieses Interesse durchaus unterschiedliche Gründe (z. B. ökonomische, politische, persönliche) maßgebend sind. Da das Programm nur gemeinsam verwirklicht werden kann, dürften die Akteure für gegenseitige Kooperationsbeziehungen aufgeschlossen sein. Die *stakeholders* sind in der Regel auch an Programmevaluation interessiert:<sup>5</sup> Während die Auftraggeber Informationen über Wirkungen der Programme und damit Entscheidungshilfen erhalten bzw. politisches Handeln legitimieren möchten, liegt das Interesse der Leitung von Durchführungsorganisationen vordringlich in einer möglichst positiven Bewertung durch die Begleitforschung, um diese Ergebnisse zur Selbstdarstellung nutzen (vgl. Sonntag 1987, S. 65) und im Verteilungskampf um finanzielle Mittel bestehen zu können. Allerdings lässt sich daraus keineswegs ableiten, dass auch die Mitarbeiter solcher Organisationen ähnliche Interessen haben und das Evaluationsvorhaben uneingeschränkt unterstützen. Da das Personal häufig zunächst weder mit dem Anliegen, noch mit dem Design der Begleitforschung vertraut ist, befürchtet es in den meisten Fällen Kontrolle, durch die Umfang und Qualität der eigenen Tätigkeit in Frage gestellt werden könnten. Desinteresse, wenn nicht sogar Widerstände gegen solche Vorhaben sind daher wahrscheinlicher als engagierte Kooperation mit dem Evaluationsteam. Die Erwartungen der Klienten an Evaluationsvorhaben mögen schließlich auf Verbesserungen ihrer Versorgung mit Dienstleistungen und Gütern (Hilfsmitteln) ausgerichtet sein.

### 2.2.2 Das Evaluationsteam

Evaluationen werden im Allgemeinen durch ein Team durchgeführt. Soweit es nicht um Selbstevaluation geht, sind die Mitglieder dieses Teams in der Regel nicht als Akteure unmittelbar in die Durchführung eines Programms eingebunden. Allerdings sind gerade

---

<sup>5</sup> Zu den unterschiedlichen Interessenlagen siehe etwa: Häußler et al. 1988, S. 86 ff.; Troschke 1988, S. 128 ff.

im Rahmen prozessorientierter, formativer Evaluationsprojekte enge Arbeitsbeziehungen zu Betroffenen und Beteiligten grundlegend. Dagegen sind solche Interaktionen bei rein ergebnisorientierter, summativer Evaluation weniger häufig und intensiv, auch wenn es bei längerfristig angelegter Begleitforschung nicht selten zu engen persönlichen Arbeitskontakten zu den Programmakteuren kommt. Solche Beziehungen können die Objektivität der Evaluationsteams beeinträchtigen, bei den Evaluatoren zu Interessenkonflikten führen und sich störend auf die Evaluationsergebnisse auswirken (vgl. Häußler et al. 1988, S. 86 f.; Koch/Bengel 1987, S. 235; Frank/Seifert 1998, S. 168).<sup>6</sup>

Auch die Mitglieder des Evaluationsteams verbinden mit ihrer Arbeit spezifische Interessen wie die Erarbeitung grundlegender wissenschaftlicher Ergebnisse, die reibungslose, alle Beteiligten zufriedenstellende Durchführung des Projekts zur Förderung des eigenen beruflichen Weiterkommens und zur Akquisition von Folgeaufträgen usw. (vgl. Häußler et al. 1988, S. 89 f.).<sup>7</sup>

### *2.2.3 Abhängigkeiten im Beziehungsgeflecht zwischen den Akteuren im Rahmen des Evaluationsprozesses*

Für die Zusammenarbeit zwischen den am Evaluationsprozess beteiligten Akteuren ist die Qualität ihrer durch Abhängigkeitsverhältnisse und Sanktionspotentiale gekennzeichneten Beziehungen von Bedeutung (siehe dazu und zum folgenden Abbildung 1, in der die durchgezogenen Pfeile jeweils auf abhängige Akteure deuten, während die gestrichelten Pfeile potentielle Abhängigkeitsbeziehungen kennzeichnen). Je unabhängiger ein Kooperationspartner ist und je mehr Möglichkeiten er hat, von ihm unerwünschtes Verhalten negativ zu sanktionieren, desto eher ist er bereit, sich auf Konflikte mit anderen einzulassen, um eigene Interessen durchzusetzen.

Betrachtet man zunächst die Beziehungen zwischen den Beteiligten und Betroffenen untereinander, so sind diese in der Regel von einseitigen Abhängigkeitsverhältnissen gekennzeichnet: Die Durchführungsorganisationen und ihre Mitarbeiter sind abhängig von ihren Auftraggebern,<sup>8</sup> die Klienten von den programmgestaltenden Organisationen, gelegentlich aber auch von den Finanziers, etwa wenn es sich dabei um Rehabilitationsträger handelt. Im Rahmen mancher Evaluationsprojekte, in die mehrere Durchführungsorganisationen einbezogen werden (Multicenterstudien), stehen diese u. U. in einem Konkurrenzverhältnis zueinander.

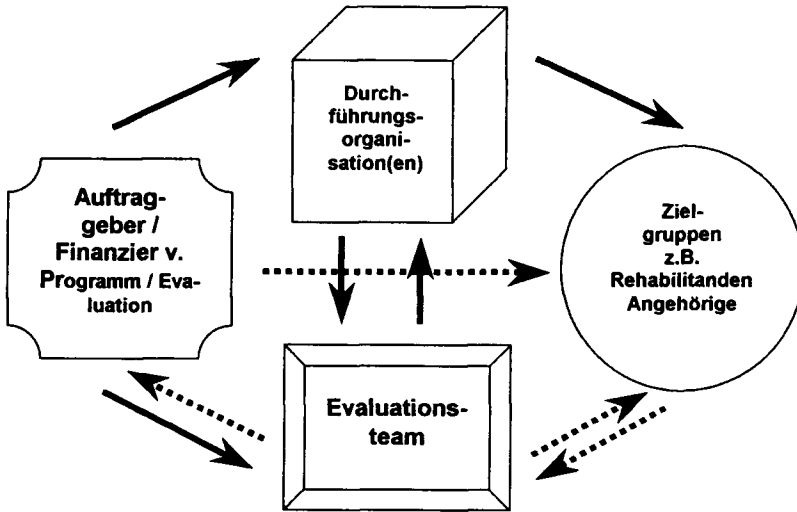
---

<sup>6</sup> Zum idealtypischen Umgang mit solchen Interessenkonflikten siehe etwa: Joint Committee on Standards for Educational Evaluation/Sanders (1999, S. 145 ff.).

<sup>7</sup> Auf die sich daraus ergebenden Rollenkonflikte geht Troschke (1988, S. 130) ein.

<sup>8</sup> Die Leitung einer Organisation kann natürlich auch „Auftraggeber“ nachgeordneter Stellen bzw. Organisationsteile sein, die ein bestimmtes Programm durchführen.

Abbildung 1: Beziehungen und Abhängigkeiten zwischen Evaluationsakteuren



Demgegenüber sind die Beziehungen zwischen *stakeholders* und Evaluationsteam unterschiedlich einzuschätzen. So sind die Finanziers eines Programms häufig auch Auftraggeber der Evaluation, die insofern in einem ähnlichen Abhängigkeitsverhältnis wie die Durchführungsorganisationen stehen, zumal dann, wenn sie sich von einer erfolgreichen Projektdurchführung weitere Aufträge versprechen (vgl. Koch/Barth 1990, S. 67).<sup>9</sup> Allerdings ist der Auftraggeber einer Evaluation u.U. auch abhängig von der Begleitforschung, wenn diese (z. B. vor Wahlen) fristgerecht Ergebnisse zur Legitimation politischer Entscheidungen liefern soll (vgl. Zuschlag 1987, S. 81).

Zwischen den Durchführungsorganisationen und dem Evaluationsteam sind die Beziehungen intensiv, aber eher ambivalent. Auf der einen Seite sehen sich die Mitarbeiter dieser Institutionen durch die Begleitforschung kontrolliert und insofern von dieser abhängig, als ihr Urteil möglicherweise für die dauerhafte Finanzierung von Arbeitsplätzen im Rahmen des Programms bedeutsam sein kann. Auf der anderen Seite sind die Evaluatoren auf möglichst gute Kooperation mit diesem Personal angewiesen, um an jene Informationen zu gelangen, die zur Evaluation erforderlich sind. Darüber hinaus werden den Mitarbeitern der durchführenden Organisationen häufig anspruchs-

<sup>9</sup> Insofern scheint uns die Vorstellung interessenneutraler Begleitforschung als illusorisch (siehe dazu: Brandstätter 1990, S. 224).

volle und arbeitsintensive Aufgaben übertragen (z. B. Dokumentation, Mitwirkung an formativ angelegten Evaluationsprojekten).

Zwischen Evaluatoren und Adressaten von Programmen dürften die Beziehungen tendenziell als neutral einzuschätzen sein: Zwar ist die Begleitforschung auf die Zielgruppenangehörigen als Auskunft- oder Testpersonen angewiesen. Sie wird hier aber in dem Maße kooperatives Verhalten erwarten können, indem sie vermitteln kann, dass Auskünfte zu einer Programmverbesserung, wenn nicht für die aktuellen Zielgruppen selbst, so doch für nachfolgende Teilnehmer- bzw. Nutzergenerationen dienen werden. Dabei ist von Bedeutung, dass diese Informanten häufig nur über die Durchführungsorganisationen ansprechbar sind, denen insofern erheblicher Einfluss auf die Erreichbarkeit der Adressaten zukommt.

Insgesamt gesehen ist festzustellen, dass die Begleitforschung keineswegs autonom agieren kann, sondern in viele Abhängigkeitsverhältnisse eingebunden ist. Dies gilt umso mehr, als Evaluation heute – zumindest außerhalb des akademischen Bereichs – im Wesentlichen als Auftragsforschung durchgeführt wird. Hier haben Auftraggeberinteresse und Praxisrelevanz sowie zeitliche und ökonomische Restriktionen gelegentlich mehr Gewicht als rein wissenschaftlich fundierte inhaltliche oder methodische Überlegungen (vgl. Bengel/Koch 1988, S. 338; Koch/Barth 1990, S. 66 ff.; Widmer 2000, S. 82 ff.).<sup>10</sup>

### 3 Soziale Konflikte in der Evaluationspraxis

Überall wo soziale Beziehungen eingegangen werden, ergeben sich Möglichkeiten sozialer Konflikte<sup>11</sup>. Dies ist im Rahmen eines Evaluationsprozesses nicht anders.

Prinzipiell bietet eine frühzeitige offene und konstruktive Konfliktbearbeitung durchaus die Chance, Unklarheiten bei den Beteiligten zu beseitigen, Mängel des Evaluationsdesigns zu beheben und nachfolgend eine bessere Zusammenarbeit zu erreichen. Ist dies nicht möglich, können die Interaktionsstörungen die Arbeit der Evaluatoren erheblich erschweren: So sind nicht nur Verzögerungen im Evaluationsprozess, sondern auch erhebliche Qualitätseinbußen hinsichtlich der für Zwecke der Programmbeurteilung erforderlichen (mitzuteilenden oder zu dokumentierenden) Informationen

---

<sup>10</sup> Es erscheint fraglich, ob sich derartige Interessenkonflikte vor dem Hintergrund zunehmender Konkurrenz zwischen Forschungsinstituten durch noch so wohlmeinende Korrektheitsstandards entschärfen lassen. Im Kampf um Drittmittel sind sicherlich auch Universitätsinstitute davon nicht ausgenommen.

<sup>11</sup> Nach einer Definition von Glasl (1997, S. 14 f.) bezeichnet der Begriff „Sozialer Konflikt“ eine Interaktion zwischen Akteuren (Individuen, Gruppen, Organisationen usw.), wobei wenigstens ein Akteur Unvereinbarkeiten, im Denken/Vorstellen/Wahrnehmen und/oder Fühlen und/oder Wollen mit dem (bzw. den anderen) Akteur(en) in der Art erlebt, dass im Realisieren eine Beeinträchtigung durch einen (bzw. die) anderen Akteur(e) erfolge.

zu befürchten. In Extremfällen kann es zum Ausscheiden einzelner Beteiligter oder gar zum völligen Abbruch des Evaluationsprozesses kommen.

Von Bedeutung ist, dass die Evaluatoren im Allgemeinen kaum über Sanktionsmöglichkeiten verfügen, um Kooperation zu erzwingen: Dies gilt auch dort, wo mit den Beteiligten und Betroffenen besondere schriftliche Vereinbarungen (Kontrakte) über gegenseitige Pflichten getroffen wurden. Obwohl die Konflikte in der Evaluationspraxis immer wieder vorkommen (vgl. Riemann 1988, S. 122 ff.; Troschke, 1988, S. 134; Frank/Seiffert 1998, S. 175 ff.; Haubrich/Frank 2000, S. 21 ff.), erfährt der Außenstehende (etwa über Forschungsberichte) nur selten etwas über Gründe, Ausmaß und Bewältigung der Schwierigkeiten. Es ist zu vermuten, dass Evaluatoren befürchten, vom Auftraggeber bzw. von der Fachwelt als unprofessionell angesehen zu werden, wenn sie derartige Erfahrungen publik machen. Da darüber in der Praxis stillschweigend hinweggegangen wird, verwundert kaum, dass Hinweise auf solche Probleme, ihre Prävention und ihr Handling auch in der theoretischen Literatur sehr spärlich sind.<sup>12</sup>

Dissense zwischen dem Auftraggeber und dem Evaluationsteam können durchaus vorkommen. Gleichwohl haben Konflikte zwischen Durchführungsorganisationen und Begleitforschung in der Regel größere Bedeutung. Sie stehen daher im Mittelpunkt der nachfolgenden Ausführungen zu Ursachen und Folgen von Konflikten im Evaluationsprozess (vgl. Koch/Bengel 1987, S. 224 f.; Zuschlag 1987, S. 85 f.).

Für die Entstehung von Interaktionsstörungen besonders bedeutsam sind Kontrollängste von Programmakteuren. Sie treten vor allem dort auf, wo beim Nachweis ineffektiver oder ineffizienter Programmaktivitäten Personalstellen oder gar ganze Institutionen gefährdet werden (vgl. Roecken 1984, S. 47; Zuschlag 1987, S. 80 f.; Ries/Dey 1998, S. 206). Sie treten aber auch dort auf, wo Mitarbeiter der programmgestaltenden Organisationen glauben, selbst Forschungsobjekt („Versuchskaninchen“) zu sein (vgl. Jagenlauf 1989, S. 12; Schulz/Koch 2000, S. 520). Dabei können eigene negative Erfahrungen mit früheren Evaluationen oder Berichte Dritter über solche Projekte eine wichtige Rolle spielen (vgl. Zuschlag 1987, S. 81 f.).

Zu Vorbehalten und Misstrauen gegenüber Evaluationen kommt es insbesondere dann, wenn Transparenz- und Kommunikationsprobleme auftreten. Dies ist z. B. der Fall, wenn

- den Beteiligten das Evaluationsdesign unverständlich ist (etwa wegen der Fachterminologie),
- ihnen das Design unzureichend erläutert oder gar vorenthalten wird,
- sie im Unklaren gelassen werden
  - über den mit der Evaluation verbundenen Arbeitsaufwand,

---

<sup>12</sup> Entsprechend äußern sich auch Frank/Seifert (1998, S. 169).



- über Datenschutzfragen,<sup>13</sup>
- über den Umgang mit für sie unangenehmen Evaluationsergebnissen.

Zu Konflikten kann es auch kommen, wenn die Evaluation für die Programmakteure zu hohem zusätzlichen Arbeitsaufwand führt, zumal dann, wenn dieser nicht einsichtig oder mit erkennbaren Vorteilen verbunden ist – dann wird z. B. Dokumentationsarbeit zum „Papierkram“, die Evaluationsarbeit zur „Zeitverschwendung“. Entsprechendes gilt, wenn Programmaktivitäten als wichtiger angesehen werden als Wünsche der Begleitforschung (z. B. Therapie hat Priorität vor Evaluationsaktivitäten).

Abgesehen von grundsätzlichem Misstrauen der Mitarbeiter einer zu evaluierenden Organisation gegenüber Betriebsfremden,<sup>14</sup> kommt es zwischen dem Personal und der Begleitforschung zu Kontroversen, wenn die Beurteilungskompetenz der Evaluatoren (vgl. Riemann 1988, S. 124) von den Praktikern in Frage gestellt wird. Dies ist gerade im Rehabilitationssektor besonders bedeutsam, weil die Beteiligten häufig unterschiedlichen Berufsgruppen angehören: So stehen hier den meist sozialwissenschaftlich ausgebildeten Evaluatoren Mediziner, Psychologen oder Pädagogen, also Angehörige von Professionen gegenüber, die nicht nur gewohnt sind, unabhängig zu arbeiten. Vielmehr sind sie auf Grund ihrer beruflichen Sozialisation auch der Überzeugung, ihr Handeln könne ausschließlich von Angehörigen der eigenen Berufsgruppe adäquat beurteilt werden und lehnen eine Kontrolle durch Evaluatoren mit anderer Ausbildung, anderen Beurteilungskriterien und anderem Methodenrepertoire ab.<sup>15</sup>

Auseinandersetzungen zwischen Begleitforschung und Durchführungsorganisationen müssen aber nicht in jedem Fall auf Interaktionsprobleme zurückgehen, die diese beiden Parteien unmittelbar betreffen. Vielmehr können sie auch Ausdruck von Konflikten auf anderen Ebenen (z. B. zwischen Rehabilitationsträgern und -einrichtungen) sein, etwa wenn das Personal der Einrichtungen selten Gelegenheit hat, sich mit den Trägern (z. B. über Kostensätze, Klientenauswahl, Leistungsspektrum)

<sup>13</sup> Zur Bedeutung des Datenschutzes im vorliegenden Kontext siehe insbesondere Beywl (1988, S. 220 ff.).

<sup>14</sup> Troschke (1988, S. 129) bezichtigt die Begleitforschung in diesem Zusammenhang des „quasi wissenschaftlich legitimierte Hausfriedensbruchs“.

<sup>15</sup> Nach Freidson (1975, S. 95) bezieht sich Autonomie als konstitutives Merkmal einer Profession in der Hauptsache auf Kontrolle über Inhalt und Umstände der eigenen Tätigkeit. Das bedeutet, dass der Angehörige der Profession in seiner Tätigkeit sich selbst leitet und überprüft. Schulz/Koch (2000, S. 517 f.) weisen darauf hin, dass Konflikte zwischen in rehabilitationswissenschaftliche Forschungsprojekte eingebundenen Personen auf berufsspezifische Einstellungen zurückzuführen sein können: Diese können auf unterschiedlichem Rollenverständnis, auf wissenschaftstheoretischen Modellen und Positionen (z. B. biologisch-naturwissenschaftlich, sozialwissenschaftlich, hermeneutisch) sowie auf dem Verständnis von Interdisziplinarität der in diesem Prozess einbezogenen Berufsgruppenangehörigen beruhen. Siehe dazu auch Wöhrl (1988, S. 214); (Vogel 1996, S. 102).

auseinander zu setzen und die Begleitforschung ausschließlich als Interessenvertretung der Träger interpretiert und wahrnimmt (vgl. Koch/Bengel 1987, S. 235). Darüber hinaus kann auch die Konkurrenz von Durchführungsorganisationen im Rahmen von Multicenterstudien zu Konflikten führen, die auf Kosten der Begleitforschung ausgetragen werden.<sup>16</sup>

Da die Evaluatoren oftmals als Kontrollinstanz gelten und die programmgestaltenden Organisationen im Konfliktfall negative Sanktionen befürchten, werden Meinungsverschiedenheiten nicht offen ausgetragen. Dies kann erhebliche, schwer kontrollierbare Auswirkungen auf die Programmevaluation und ihre -ergebnisse haben (vgl. Zuschlag 1987, S. 78). So mögen solche Dissense etwa dazu führen, dass gegen die Begleitforschung mehr oder weniger verdeckt opponiert wird, indem Dokumentationspflichten vernachlässigt, Termine verschleppt oder Projektpartner gegeneinander ausgespielt werden (vgl. Roecken 1984, S. 47). Im (allerdings seltenen) Extremfall wird ein Ausstieg aus dem Projekt nicht nur angedroht, sondern auch vollzogen, wobei diese Reaktion sowohl von der zu evaluierenden Organisation als auch vom Evaluationsteam ausgehen kann.

#### **4 Möglichkeiten der Prävention von Konflikten und Konfliktmanagement**

Angesichts der Fülle von Möglichkeiten in der Zusammenarbeit zwischen Durchführungsorganisationen und Evaluatoren Konflikte zu provozieren, ist von Interesse, wie man diesen zuvorkommen bzw. wie man im Akutfall damit umgehen kann.

##### **4.1 Konfliktprävention**

Misstrauen und Unwillen gegenüber der Evaluation und der damit verbundenen Zumutungen an zusätzlicher Arbeit oder Eindringen in persönlich empfundene Bereiche können weitgehend vermieden werden, wenn folgende Empfehlungen Beachtung finden:

- Frühzeitige Einbeziehung des Personals in Planung und Designentwicklung einer Evaluation. Diese Forderung kann in der Praxis allerdings meist nicht erfüllt werden, weil
  - die Teilnahme an Evaluationsprojekten auf Leitungsebene entschieden wird,

---

<sup>16</sup> So mag etwa der Begleitforschung vorgeworfen werden, im Evaluationsdesign nicht für gleiche Bedingungen aller Teilnehmer (z. B. Kostensätze für Rehabilitationsmaßnahmen) gesorgt zu haben, obwohl das Evaluationsteam hierauf keinerlei Einflussmöglichkeiten hat.

ohne dass die Mitarbeiter eine Mitsprachemöglichkeit haben,

- Evaluationen ausgeschrieben, Untersuchungsdesigns von Anbietern entwickelt und Angebote ausgewählt werden, ohne die Durchführungsorganisationen daran zu beteiligen,
- Evaluationsprozesse erst nach Programmbeginn einsetzen.

■ *Umfassende Information des Personals über Ziele, Design und mögliche Konsequenzen der Evaluation (Aufgabenverteilung, Belastungen, sonstige Folgen).*<sup>17</sup>

Unbedingt erforderlich ist, diese Informationen nicht nur schriftlich, sondern im Rahmen von Klärungsgesprächen zwischen Mitarbeitern und Evaluationsteam so offen und verständlich wie möglich zu vermitteln. Damit erhalten die Evaluatoren die Gelegenheit, ihre Erwartungen an das Personal vorzutragen, sowie sich mit Bedenken und Befürchtungen, aber auch konstruktiven Vorschlägen der Mitarbeiter unmittelbar auseinander zu setzen. Zudem bietet sich so die Chance, die eigene Kompetenz sowie die theoretische, methodische und ethische Orientierung glaubhaft zu vermitteln. Alles dies kann dazu beitragen, ein gegenseitiges Vertrauensverhältnis herzustellen.

■ In Absprache mit den Organisationsmitarbeitern ggf. Modifikation des Evaluationsdesigns bzw. von Designelementen (z. B. Erhebungsinstrumenten) im Rahmen der vom Auftraggeber vertraglich fixierten (insbes. zeitlichen und ökonomischen) Möglichkeiten.

■ *Aushandeln und Festlegen gegenseitiger Verbindlichkeiten* (z. B. von Arbeits- und Informationspflichten, Aufgabeterminierung, Kommunikationswegen) im Rahmen von schriftliche Kontrakten, um so von vornherein Klarheit über Rechte und Pflichten der Beteiligten zu schaffen (vgl. Frank/Seifert 1989, S. 189; Joint Committee on Standards for Educational Evaluation/Sanders 1999, S. 115 ff.; Haubrich/Frank 2000, S. 20 f.; Vedung 2000, S. 113 f.).

Allerdings haben solche Kontrakte innerhalb eines Verhältnisses, das von gegenseitigem Respekt und Vertrauen gekennzeichnet sein sollte (vgl. Lange 1983, S. 267; Joint Committee on Standards for Educational Standards/Sanders 1999, S. 115), in der Regel eher Appellativcharakter. Sollte es erforderlich sein, im Konfliktfall formale Regelungen zu bemühen, so dürfte das Verhältnis zwischen den Beteiligten bereits weitgehend zerrüttet sein. Auch wenn sich die Programm-

17

Modellprojekte werden heute häufig mit zusätzlich beschafftem, befristet angestelltem Personal durchgeführt. Es erscheint fraglich, ob man Mitarbeitern von Durchführungsorganisationen die Angst nehmen kann, dass Misserfolge, Fehler bei der Programmdurchführung oder im Extremfall das Scheitern des Projekts zu einer negativen Bewertung der Organisation bzw. ihrer Mitarbeiter führen können und damit Arbeitsplätze gefährdet werden. Insofern geht die Auffassung an der Wirklichkeit vorbei, die (formative) Evaluation könne die Experimentierfreudigkeit bei der Durchführungsorganisation ungeachtet eines möglichen Scheiterns wecken oder steigern (vgl. Ries/Dey 1998, S. 209 f.).

akteure den Vereinbarungen dann beugen (etwa um Gesichtsverlust oder wirtschaftliche Einbußen zu vermeiden), erscheint fraglich, welche Qualität die Ergebnisse einer solchen Kooperation (z. B. hinsichtlich einer Datendokumentation) haben werden.

- *Übernahme von Servicefunktionen durch das Evaluationsteam* z. B. Entwicklung von Dokumentationsunterlagen für den Routinebetrieb, Qualitätssicherungsmaßnahmen, Informations- und Beratungsleistungen usw. (vgl. Schulz/Koch 2000, S. 521).<sup>18</sup>
- *Herstellung von Transparenz während des Evaluationsprozesses durch laufende informelle und institutionalisierte Weitergabe von Informationen und Zwischenergebnissen* (vgl. Häusler et al. 1988, S. 98 f.; Joint Committee on Standards for Educational Evaluation/Sanders 1999, S. 56). Dabei bieten sich im Internet-Zeitalter neben dem schriftlichen und (fern-)mündlichen Weg nicht nur die sehr unbürokratische und schnelle Kommunikation per eMail, sondern auch die Einrichtung von speziellen, projektbezogenen *newsgroups* oder Mailing-Listen an, zu denen in Absprache mit den Beteiligten alle oder nur bestimmte *stakeholders* (z. B. nur Durchführungsorganisationen und Begleitforschung) zugelassen werden (vgl. Faßmann et al. 2000, S. 90).<sup>19</sup> Im Übrigen haben sich – natürlich in Abhängigkeit von Art und Umfang des jeweiligen Projekts und der zur Verfügung stehenden Mittel – institutionalisierte Formen (wie Workshops, Projektsitzungen usw.) bewährt zur Kommunikation von Informationen, zur Erarbeitung und Diskussion von Möglichkeiten der Modifikation und Weiterentwicklung des zu überprüfenden Programms und/oder des Evaluationsdesigns sowie ggf. zum standortübergreifenden Erfahrungsaustausch zwischen verschiedenen beteiligten Einzelprojekten, Einrichtungen usw. (vgl. Frank/Seifert 1998, S. 191; Faßmann et al. 2000, S. 81 ff.).
- *Eröffnung von Möglichkeiten zur Mitwirkung an Berichterstattung, Ergebnisinterpretation und Formulierung von Handlungsempfehlungen.* Voraussetzung ist allerdings, dass die Ergebnisse vom Evaluationsteam so aufbereitet werden, dass sie auch für Mitarbeiter von Durchführungsorganisationen verständlich sind (vgl. Sonntag 1987, S. 70; Koch/Barth 1990, S. 72; Joint Committee on Standards for Educational Evaluation/Sanders 1999, S. 73 ff.). Eine Vereinnahmung der Evaluatoren durch diese Organisationen lässt sich durch kritische Reflexion der übermittelten Modifikationsvorschläge weitgehend vermeiden (vgl. Sonntag 1987, S. 67).

---

<sup>18</sup> Beispiele finden sich etwa bei Faßmann et al. (2000, S. 83 ff.).

<sup>19</sup> Die Erwartungen an eine Nutzung solcher Kommunikationswege durch die *stakeholders* sollten allerdings von vornherein nicht zu hoch geschraubt werden.

Grundvoraussetzung einer hinsichtlich der Partikularinteressen ausbalancierten Zusammenarbeit (vgl. Häußler et al. 1988, S. 93, 100; Frank/Seifert 1998, S. 191) zwischen stakeholders und Evaluatoren sind allerdings Bedingungen, die auch für die (interdisziplinäre) Kooperation in anderen Kontexten grundlegend sind: Dazu gehört zunächst der gute Wille der Beteiligten. Darüber hinaus sind günstige persönliche Konstellationen (wie Sympathie und Vertrauen) von Bedeutung, die sich allerdings auch erst im Projektverlauf entwickeln können. Entsprechendes gilt für soziale Kompetenzen, die vor allem bei den Mitgliedern des Evaluationsteams gegeben sein sollten (vgl. Beywl 1988, S. 218; Beywl, zit. nach Frank/Seifert 1998, S. 191; Häußler et al. 1988, S. 100; Wöhrli 1988, S. 214 f.; Vogel 1996, S. 103 f.), wie

- die Kenntnis der Arbeit anderer und der eigenen Grenzen,
- das Akzeptieren der Eigenheiten anderer Berufsgruppen,
- die Fähigkeit, realistische Erwartungen an andere zu formulieren,
- die Kompetenz, eigene Auffassungen zu vertreten,
- persönliche Ambiguitäts- und Frustrationstoleranz,
- organisatorisch-kommunikative Phantasie.

## 4.2 Konfliktmanagement

An dieser Stelle sollen lediglich einige grundsätzliche Hinweise zum Management von Konflikten zwischen den am Evaluationsprozess Beteiligten gegeben werden, da diese sich nicht vom professionellen Umgang mit Konflikten in anderem Kontext unterscheiden. Stets sollen die Konfliktparteien

- das Konfliktgeschehen auch hinsichtlich des immanenten Eskalationspotentials erkennen und verstehen,
- sich gegenüber den wirksamen Einflüssen immunisieren und ihre eigene Haltung überprüfen sowie
- den Konfliktverlauf in der gewünschten Richtung beeinflussen (vgl. Glasl 1997, S. 329).

Demnach geht es beim Konfliktmanagement zunächst um kurative Interventionen, mit deren Hilfe ein bereits vorhandener Konflikt gelöst, begrenzt oder geregelt werden soll. Es wird diagnostiziert, welche Streitpunkte gegeben sind, wie diese erlebt werden, was sich im Konfliktverlauf bereits an gegenseitigen Konditionierungen und Verwundungen ergeben hat. Die Interventionen zielen dann ab auf die Herstellung eines entspannten Zustandes, in dem die Konfliktparteien wieder konstruktiv miteinander arbeiten können (vgl. Glasl 1997, S. 290).

Konflikte bergen stets die Gefahr der Eskalation (vgl. 1997, S. 183 ff.). Insofern ist es notwendig, möglichst frühzeitig und schnell auf Deeskalation hinzuwirken, indem

den am Evaluationsprozess Beteiligten beobachtbare Eskalationsmechanismen bewusst gemacht, gemeinsam mit ihnen die nicht gewünschten Wirkungen ihres Handelns untersucht und mit den eigentlichen Intentionen verglichen werden. Dazu gehört auch, verzerrte Perspektiven des gegenseitigen Verhaltens zu überprüfen und zu korrigieren. Gelingt dies, dann wird damit Spannungsreduktion erreicht: Die Konfliktparteien erkennen, dass sie den Konflikt unter Kontrolle bringen können, und sind daher in der Lage, weitere Schritte zur Klärung zu tun (vgl. 1997, S. 290).

Gelegentlich kann es aber auch (zumindest vorübergehend) geboten sein, einen bestehenden Konflikt durch Interventionen „anzuheizen“, etwa wenn Spannungen von den Beteiligten (z. B. wegen Furcht vor Gesichtsverlust oder aus Schuldgefühlen) geleugnet oder als nicht gravierend angesehen werden, unschwellig aber stets präsent sind und deshalb Bemühungen um eine Lösung der bestehenden Probleme unterbleiben. In solchen Fällen bietet es sich an, den Parteien die bestehenden Konflikte und ihre absehbaren Folgen vor Augen zu führen und die Gegensätze zu verstärken, um sie so zu einer wirklichen Bearbeitung ihrer Beziehungsprobleme zu veranlassen (vgl. Glasl 1997, S. 291).

Soweit Konflikte sich noch in relativ niedrigen Stadien der Eskalation befinden, wird es den Beteiligten selbst möglich sein, im Dialog auf eine Behebung der Spannungen hinzuwirken. Dies gilt insbesondere dann, wenn vorab Verhaltensspielregeln für den Konfliktfall vereinbart wurden. Wie dort, wo Dritte in das Konfliktmanagement einbezogen werden, geht es auch hier darum, dass die Beteiligten

- einseitige oder verzerrte Perzeptionen korrigieren,
- feindselige Gefühle und Einstellungen überwinden,
- Klarheit über bewusste und unbewusste Absichten bekommen,
- unkontrolliert destruktives Verhalten wieder in konstruktive Bahnen lenken,
- die Folgen ihres Tuns erkennen und dafür Verantwortung übernehmen (vgl. 1997, S. 293).

Dabei kann u. U. die Einrichtung einer kontinuierlich arbeitenden Beratungsgruppe („task force“) sinnvoll sein, die sich aus Vertretern aller Beteiligtegruppen zusammensetzt (vgl. Patton 1982 zit. nach Beywl 1988, S. 213). Sind die Konfliktparteien nicht mehr in der Lage, die Spannungen selbst zu beheben, bieten sich verschiedene Strategiemodelle unter Einbindung einer Drittpartei an (z. B. Moderator, Prozessbegleiter; Berater, Vermittler, Schiedsrichter, Machtinstanz) (vgl. Kirchhoff 1976, S. 85 ff.; Glasl 1997, S. 360 ff.). Im Rahmen kleinerer Projekte kann Supervision konfliktreduzierend wirken. Bei größeren, multizentrisch angelegten Vorhaben kann zur Moderation und Vermittlung im Falle auftretender Konflikte eine träger- oder projektübergreifende Instanz (z.B. Projektbeirat) eingeschaltet werden, die bereits im Evaluationsdesign vorgesehen sein und sich zu Beginn eines Projekts konstituieren sollte (Frank/Seifert 1998,

S. 189 f.). In Extremsituationen, wenn Konfliktregulatoren versagen und andere Bemühungen um die Beilegung des Konflikts fehlgeschlagen sind, so dass ein Scheitern eines Projekts mit gravierenden wirtschaftlichen und politischen Auswirkungen zu befürchten ist, kann ein Machteingriff angebracht sein. Dabei können Vorgesetzte der Konfliktparteien, höchste Aufsichtsorgane, aber etwa auch der Auftraggeber aufgrund formeller Kompetenzen aktiv werden (vgl. Glasl 1997, S. 393 ff.).

## 5 Resümee

Auch wenn über Konflikte zwischen den Kooperationspartnern im Rahmen von Evaluationsprojekten selten offen geredet wird, kommen sie in der Praxis doch des öfteren vor. Um seine Aufgaben bewältigen zu können, muss sich das Evaluationsteam diesen Problemen stellen und in der Lage sein, mit Konflikten im Akutfall umzugehen. Dies geschieht mit Strategien, die auch in anderen Bereichen zur Deeskalation und Lösung solcher Streitigkeiten gängig sind. Besonders wichtig sind allerdings Präventionsmaßnahmen, die schon im Stadium von Projektplanung und Evaluationsdesignentwicklung sowie in der Anfangsphase einer Begleitforschung ergriffen werden und in der Folge sehr wirksam sein können.

## Literatur:

- Bengel, J.; Koch, U., 1988: Evaluationsforschung im Gesundheitswesen. In: Koch, U.; Lucius-Hoene, G.; Stegie, R. (Hrsg.): Handbuch der Rehabilitationspsychologie. Berlin, S. 321-347.
- Bengel, J.; Koch, U., 2000: Grundlagen der Rehabilitationswissenschaften: Themen, Strategien und Methoden der Rehabilitationsforschung. Berlin.
- Beywl, W., 1988: Zur Weiterentwicklung der Evaluationsmethodologie: Grundlegung, Konzeption und Anwendung eines Modells der responsiven Evaluation. Europäische Hochschulschriften, Reihe XXII Soziologie, Band 174, Frankfurt a. M.
- Brandstädter, J., 1990: Evaluationsforschung: Probleme der wissenschaftlichen Bewertung von Interventions- und Reformprojekten. In: Zeitschrift für Pädagogische Psychologie, Jg. 4, H. 4, S. 215-227.
- Bundesvereinigung Kulturelle Jugendbildung e.V. (Hrsg.), 1998: Qualitätssicherung durch Evaluation: Konzepte, Methoden, Ergebnisse – Impulse für die kulturelle Kinder- und Jugendbildung. Schriftenreihe der Bundesvereinigung Kulturelle Jugendbildung, Band 46. Remscheid.
- Dietzel, G. T. W.; Troschke, J. v., 1988: Begleitforschung bei staatlich geförderten Modellprojekten – strukturelle und methodische Probleme. Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Band 216. Stuttgart.
- Faßmann, H.; Reiprich, S.; Steger, R., 2000: „REGIONALE Netzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher (REGINE)“ Erster Sachstandsbericht der wissenschaftlichen Begleitung einer Modellinitiative der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR). Forschungsbericht. Nürnberg.
- Frank, K.; Seifert, B., 1998: Evaluation von Modellprogrammen. In: Heiner, M. (Hrsg.): Experimentierende Evaluation: Ansätze zur Entwicklung lernender Organisationen. Edition Soziale Arbeit. Weinheim, S. 167-193.

- Freidson, E., 1975: Dominanz der Experten: zur sozialen Struktur medizinischer Versorgung. Medizin und Sozialwissenschaften 3. München.
- Glas, F., 1997: Konfliktmanagement: Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater. Organisationsentwicklung in der Praxis. Band 2, 5., erw. Aufl., Bern.
- Häußler, M.; Stöbel, U.; Troschke, J. v.; Walterspiel, G.; Wetterer, A., 1988: Konzepte und Erkenntnisinteressen der wissenschaftlichen Begleitforschung von Modelleinrichtungen. In: Dietzel, G. T. W.; Troschke, J. v., 1988: Begleitforschung bei staatlich geförderten Modellprojekten – strukturelle und methodische Probleme. Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Band 216, Stuttgart. S. 31-105.
- Haubrich, K.; Frank, K., 2000: Vom Aufsuchen zur beruflichen Integration: Evaluationsstudie zum Bundesmodellprogramm „Mobile Jugendsozialarbeit für junge Menschen ausländischer Herkunft“. DJI-Arbeitspapier Nr. 1-156. München.
- Jagenlauf, M., 1989: Erfolgskontrolle und Evaluation. In: Güttler, R.; Peters, O.; Urbach, D. (Hrsg.) 1989: Grundlagen der Weiterbildung: Praxishilfen, Band 2, Neuwied, Kapitel 7.90.10.
- Joint Committee on Standards for Educational Evaluation; Sanders, J. R. (Hrsg.), 1999: Handbuch der Evaluationsstandards: Die Standards des „Joint Committee on Standards for Educational Evaluation“. Opladen.
- Kirchhoff, G., 1976: Soziale Konflikte (II) in der Arbeitswelt. München: Bayerische Landeszentrale für politische Bildungsarbeit.
- Koch, U.; Barth, M., 1990: Erfahrungen bei der Anregung und Übernahme von Evaluationsvorhaben – Die Sicht des Evaluationsforschers. In: Koch, U.; Wittmann, W. W. (Hrsg.), 1990: Evaluationsforschung: Bewertungsgrundlage von Sozial- und Gesundheitsprogrammen. Berlin, S. 63-76.
- Koch, U.; Bengel, J., 1987: Nutzen der Evaluationsforschung in der Rehabilitation. In: Projektgruppe „Evaluation der Rehabilitation“ Entwicklung praktikabler Konzepte zur Beurteilung medizinischer Rehabilitationsmaßnahmen der Rentenversicherungsträger: Abschlußbericht. Frankfurt a. M., S. 217-241.
- Koch, U.; Bengel, J., 2000: Definition und Selbstverständnis der Rehabilitationswissenschaften. In: Bengel, J.; Koch, U., 2000: Grundlagen der Rehabilitationswissenschaften: Themen, Strategien und Methoden der Rehabilitationsforschung. Berlin, S. 3-18.
- Koch, U.; Lucius-Hoene, G.; Stegie, R. (Hrsg.), 2000: Handbuch der Rehabilitationspsychologie. Berlin.
- Koch, U.; Wittmann, W. W. (Hrsg.), 1990: Evaluationsforschung: Bewertungsgrundlage von Sozial- und Gesundheitsprogrammen. Berlin.
- Lange, E., 1983: Zur Entwicklung und Methodik der Evaluationsforschung in der Bundesrepublik Deutschland. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 12, H. 3, S. 253-270.
- Müller-Kohlenberg, H., 1997: Evaluation von sozialpädagogischen Maßnahmen aus unterschiedlicher Perspektive: Die Sicht der Träger, der Programmanager/-innen und der Nutzer/-innen. In: Müller-Kohlenberg, H.; Autrata, O., 1997: Evaluation in der sozialpädagogischen Praxis. Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe, Qs 11. Bonn: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, S. 8-20.
- Müller-Kohlenberg, H.; Autrata, O., 1997: Evaluation in der sozialpädagogischen Praxis. Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe, Qs 11. Bonn: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Projektgruppe „Evaluation der Rehabilitation“, 1987: Entwicklung praktikabler Konzepte zur Beurteilung medizinischer Rehabilitationsmaßnahmen der Rentenversicherungsträger: Abschlußbericht. Frankfurt a. M.
- Reischmann, J., 1995: Evaluation von Bildungsprozessen, Teil I. Studienbrief Erwachsenenbildung: Kaiserslautern: Universität Kaiserslautern, Zentrum für Fernstudien und universitäre Weiterbildung.
- Riemann, R., 1988: Die Interessen und Ziele aus der Perspektive des Modellträgers. In: Dietzel, G. T. W.; Troschke, J. v., 1988: Begleitforschung bei staatlich geförderten Modellprojekten –



- strukturelle und methodische Probleme. Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Band 216. Stuttgart, S. 120-125.
- Ries, A.; Dey, K., 1998: Zur Rolle von Evaluation bei der Umsetzung sozialpolitischer Zweckprogramme. In: Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis 30, 1998, Heft 2/3: 201-216.
- Roecken, S., 1984: Goal Attainment Scaling: Eine Methode zur Evaluation psychotherapeutischer Maßnahmen. Forschungsberichte des Psychologischen Instituts der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg i. Br., Nr. 14. Freiburg i. Br.
- Rossi, P. H.; Freeman, H. E.; Hofmann, G., 1988: Programm-Evaluation: Einführung in die Methoden angewandter Sozialforschung. Stuttgart.
- Schulz, H.; Koch, U., 2000: Interaktionelle Aspekte der Rehabilitationsforschung. In: Bengel, J.; Koch, U., 2000: Grundlagen der Rehabilitationswissenschaften: Themen, Strategien und Methoden der Rehabilitationsforschung. Berlin, S. 513-523.
- Sonntag, K., 1987: Evaluation in der Berufsbildungsforschung im Beziehungsgefüge unterschiedlicher Interessen. In: Will, H.; Winteler, W.; Krapp A., (Hrsg.): Evaluation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Schriftenreihe Moderne Berufsbildung, Band 10. Heidelberg, S. 61-74.
- Specht, K. G.; Heier, D., 1974: Maßnahmen und Erfolge der Rehabilitation Behinderter aus der Sicht empirischer Forschung. In: Die Rehabilitation 13, S. 8-14 und 88-95.
- Stockmann, R. (Hrsg.), 2000a: Evaluationsforschung: Grundlagen und ausgewählte Forschungsfelder. Sozialwissenschaftliche Evaluationsforschung, Band 1. Opladen.
- Stockmann, R., 2000b: Evaluation in Deutschland. In: Stockmann, R. (Hrsg.), 2000a: Evaluationsforschung: Grundlagen und ausgewählte Forschungsfelder. Sozialwissenschaftliche Evaluationsforschung, Band 1. Opladen, S. 11-40.
- Troschke, J. v., 1988: Begleitforschung im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen. In: Dietzel, G. T. W.; Troschke, J. v., (Hrsg.): Begleitforschung bei staatlich geförderten Modellprojekten – strukturelle und methodische Probleme. Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Band 216, Stuttgart, S. 126-136.
- Vedung, E., 2000: Evaluation Research and Fundamental Research. In: Stockmann, R. (Hrsg.): Evaluationsforschung: Grundlagen und ausgewählte Forschungsfelder. Sozialwissenschaftliche Evaluationsforschung, Band 1. Opladen, S. 103-126.
- Vogel, H., 1996: Berufsgruppen in der medizinischen Rehabilitation. In: Delbrück, H.; Haupt, E. (Hrsg.): Rehabilitationsmedizin: Therapie- und Betreuungskonzepte bei chronischen Krankheiten. München, S. 91-106.
- Widmer, T., 2000: Qualität der Evaluation – Wenn Wissenschaft zur praktischen Kunst wird. In: Stockmann, R. (Hrsg.), 2000a: Evaluationsforschung: Grundlagen und ausgewählte Forschungsfelder. Sozialwissenschaftliche Evaluationsforschung, Band 1. Opladen, S. 77-102.
- Widmer, T.; Beywl, W., 1999: Die Übertragbarkeit der Evaluationsstandards auf unterschiedliche Anwendungsfelder. In: Joint Committee on Standards for Educational Evaluation; Sanders, J. R. (Hrsg.) 1999: Handbuch der Evaluationsstandards: Die Standards des „Joint Committee on Standards for Educational Evaluation“. Opladen, S. 243-257.
- Will, H.; Winteler, W.; Krapp, 1987a: Evaluation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Schriftenreihe Moderne Berufsbildung, Band 10. Heidelberg.
- Will, H.; Winteler, W.; Krapp, 1987b: Von der Erfolgskontrolle zur Evaluation. In: Will, H.; Winteler, W.; Krapp (Hrsg.): Evaluation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Schriftenreihe Moderne Berufsbildung, Band 10. Heidelberg, S. 11-42.
- Wittmann, W. W., 1985: Evaluationsforschung: Aufgaben, Probleme und Anwendungen. Berlin.
- Wöhrl, H. G., 1988: Berufsgruppen in der Rehabilitation: Funktionen und Kooperationsmodelle. In: Koch, U.; Lucius-Hoene, G.; Stegie, R. (Hrsg.): Handbuch der Rehabilitationspsychologie. Berlin, S. 212-249.
- Wottawa, H., 1991: Zum Rollenverständnis in der Evaluation und der Evaluationsforschung. In: Empirische Pädagogik, Jg. 5, H. 2, S. 151-168.
- Wottawa, H.; Thierau, H., 1998: Lehrbuch Evaluation. 2., vollst. überarb. Aufl. Bern.

Zuschlag, B., 1987: Widerstände gegen Evaluationsmaßnahmen. In: Will, H.; Winteler, W.; Krapp A., (Hrsg.): Evaluation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Schriftenreihe Moderne Berufsbildung, Band 10. Heidelberg, S. 75-88.

**Dr. Hendrik Faßmann**  
**Institut für empirische Soziologie**  
**an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg**  
**Marienstraße 2**  
**90402 Nürnberg**  
**Tel. ++49.911.2356531**  
**e-Mail: [Hendrik.Fassmann@ifes.uni-erlangen.de](mailto:Hendrik.Fassmann@ifes.uni-erlangen.de)**  
**<http://www.uni-erlangen.de/ifes>**

*Hendrik Faßmann*, Geb. 1949, Dr. rer. pol.; Diplom-Sozialwirt, seit 1977 wissenschaftlicher Mitarbeiter und seit 2001 stellvertretender Geschäftsführer am Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg; Lehraufträge für Soziologie an den Fachhochschulen Bamberg (1980 bis 1983) und Nürnberg (1989 bis 1999) sowie an der Universität Erlangen-Nürnberg (seit 2000). Arbeitsschwerpunkte: Rehabilitations-, Pflege-, Gesundheitssystem- und Bildungsforschung sowie Medizinsoziologie, Gerontologie und Epidemiologie.